



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de
Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Yolanda Lizbeth Chuzón Tejada (ORCID: 0000-0002-0345-4142)

ASESORAS:

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Psicométrica

**TRUJILLO – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

A mis padres Yolanda y Fernando, quienes con su apoyo y amor infinito
me llevaron en un buen camino,
gracias a su motivación y apoyo en mi formación personal.
Por estar siempre presentes en cada paso que doy,
por su comprensión y dedicación,
A ustedes mi pleno agradecimiento.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mi familia por su apoyo incondicional, mis asesores por su dedicación, paciencia y enseñanzas, me dieron el apoyo para realizar esta investigación.

A mis compañeros por apoyarme siempre cuando los necesité.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Chuzón Tejada Yolanda Lizbeth con el documento nacional de identidad N° 47766683, a disposición de lograr cumplir con el reglamento de grados y títulos que expone la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología, para obtener el grado académico de licenciadas en psicología.

Declaro bajo juramento que la tesis “Evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de Chiclayo”, concibe un desarrollo veraz, así como autentico, donde se consideró todos los lineamientos éticos contemplados.

Por ende, asumo toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falseamiento e inadecuada praxis, que disponga las normas académicas y legales de la Universidad César Vallejo.



17 de Febrero, 2020- Trujillo

Yolanda Lizbeth Chuzón Tejada

D.N.I. N° 47766683

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. Introducción	1
II. Método	10
2.1. Tipo y Diseño de investigación	10
2.2. Operacionalización de variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e instrumentos. de recolección de datos, validez. y confiabilidad	12
2.4.1 Técnica de Recolección de Datos	12
2.4.2 Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	13
2.6. Método de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
3.1. Validez de contenido	16
3.2. Análisis Descriptivo	17
3.3. Análisis Factorial Confirmatorio	18
3.4. Análisis de Consistencia Interna	22
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en una muestra de 500 docentes de la provincia de Chiclayo, buscando favorecer el desempeño y relaciones socio laborales que permiten el desarrollo de las organizaciones, así como el desarrollo del personal como profesionales en educación, Los resultados refieren para la validez basada en el contenido por el criterio de 8 jueces, reporta valores mediante la V de Aiken de .96 a 1, para claridad, coherencia y relevancia, asimismo para la fuente basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio por el método máxima verosimilitud, que evidencia índices $\chi^2/df=1.23$, GFI=.94, RMSEA=.021, SRMR=.034, CFI=.97, TLI=.97, PNFI=.79, cargas factoriales y covarianzas $>.40$, y para confiabilidad a través de la consistencia interna, por el coeficiente de omega, que reporta en Tarea=.69, Socio organizativa=.80, Motivacional=.73, Autorrealización=.72, con un aporte a la práctica, además de la metodología y teoría.

Palabras clave: Satisfacción laboral; Escala de medición; Docentes

ABSTRACT

The study aimed to determine the evidence of validity of the scale of job satisfaction in a sample of 500 teachers in the province of Chiclayo, seeking to favor the performance and socio-labor relations that allow the development of organizations, as well as the development of personnel as professionals in education, the specific results for the validity based on the content by the criterion of 8 judges, report values through the Aiken V from .96 to 1, for clarity, coherence and relevance, specifically for the source based on the internal structure through the confirmatory factor analysis by the maximum likelihood method, which evidences indices $\chi^2 / gl = 1.23$, GFI = .94, RMSEA = .021, SRMR = .034, CFI = .97, TLI = .97, PNFI = .79, factor loads and covariances > .40, and for reliability through internal consistency, by the omega coefficient, which reports in Task = .69, Organizational partner = .80, Motivational = .73, Self-realization = .72, with a contribution to practice, in addition to the methodology and theory.

Keywords: Job satisfaction; Measurement scale; Teachers

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral, es un elemento de suma importancia para el desarrollo de una organización, debido que concibe un elemento que proviene de las actitudes que manifiesta el trabajador hacia el empleo, así como también, su vida en general, por lo cual es una dimensión de evaluación importante, ya que permite la identificación y reestructuración de los problemas para que estos sean oportunidades de mejora en el desarrollo organizacional (Zurdo, Pina y Gil, 2013).

Es así que, en el ámbito nacional se puede observar diversas investigaciones, como Macedo (2017) quien determinó el nivel de Satisfacción Laboral de 108 docentes de Instituciones públicas, ubicadas en el distrito de Lince, el 41,7% mostraba insatisfacción laboral de los cuales el 75,6% se relacionan a una perspectiva negativa de las remuneraciones que estos recibían, lo cual producía un desgano y alejamiento entre los compañeros, afectando también consigo el clima organizacional de la institución. Asimismo, se observa a Anselmi (2017), tras un análisis de la Satisfacción Laboral en la Escuela Militar, Ubicada en el Distrito de Chorrillos – Perú donde seleccionó a 58 docentes, lo cual permitió observar que el 46% de la plana docente se encontraba en un nivel medio-bajo en cuestión a sentirse satisfechos e identificados en su campo laboral, así mismo se pudo reconocer que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral, indicando que a mayor trato entre los trabajadores, mayor identificación y comodidad manifestarán.

En la misma realidad peruana, Lozano H. (2016) realiza una investigación a 74 docentes ligados a una Asociación Educativa Adventista, ubicados en Lima, pudo observar que cerca del 63% se encontraba en niveles moderados y altos referentes a la satisfacción laboral, los cuales sobresalían en la dimensión de perspectiva del desarrollo profesional; sin embargo, un 27% presentaba niveles bajos con estrés, ansiedad y poca motivación frente a sus actividades.

Realidad que también se logra observar en el entorno local, así lo expone el estudio de Cabrera G. (2012), al investigar la Satisfacción Laboral en una Institución Educativa Estatal de Chiclayo, en el cual se observa a 72 docentes, se encontró al 61%

de la población con niveles de insatisfacción laboral, los cuales se ligaban al clima laboral, el trato con el personal y su particularidad de desarrollo en el ámbito familiar, por lo cual el autor concluyó que es necesaria la presencia de aplicación en talleres y capacitaciones psicológicas; de igual manera Arízaga (2014) reportó en 158 trabajadores de la Universidad Señor de Sipán, ubicada en Chiclayo que el 62.1% del total de la población se encuentra entre alta insatisfacción y parcial insatisfacción, en la cual llegan a manifestarse como predominantes los beneficios laborales, las condiciones físicas del lugar de trabajo y el apoyo para el desarrollo personal, lo cual produce esta incomodidad y por ende afectación en el desempeño de tareas.

En cuestión a lo expuesto, se puede apreciar que, cuando la satisfacción laboral no es la adecuada, genera diversas consecuencias negativas, las cuales repercutirán directamente con el desarrollo económico y positivo de la entidad que se vea afectada; al respecto Mesía (2017) en una investigación se encargó de evaluar a un total de 25 docentes, encontró que el 64% se encontraba insatisfecho en su ámbito laboral, se vinculaba a un inadecuado estímulo extrínseco, ligada a su remuneración, reconocimiento de logros, su seguridad laboral y su abertura a mejoramiento en los papeles de trabajo, es por ello que la satisfacción laboral es un proceso investigado sucesivamente, ya que esta variable es algo que mide múltiples dimensiones las cuales afectan en la estabilidad y mejora de la plana obrera, esta perspectiva de la persona no solo genera un deterioro interno, sino también repercute en la productividad empresarial, recayendo en estas premisas la importancia de contar con un test psicométrico para la medición de la variable (Moya y Martínez, 2016).

En este sentido, entre los instrumentos existentes para medir la variable se menciona, al estudio realizado por Sánchez (2016) el cual empleó la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2006), que permite evaluar por niveles las 5 áreas que planteaba como objetivo para analizar; las cuales hacían mención a importancia de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento por mérito tanto personal como social y los beneficios económicos, que entre sus limitaciones se observa una confiabilidad por alfa que no supera en varias de sus escalas el .65 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Entre otras versiones encontramos la utilizada por Rubio (2015) seleccionando

como muestra al personal obrero de una Empresa Azucarera de Chiquito, en la cual utiliza para el análisis la Escala de Satisfacción Laboral generada por Palma en el 2000, se emplea como objetivos el análisis de la Satisfacción presente, a través de la valoración de condiciones físicas y materiales; los beneficios del tipo remunerativo; el análisis de las políticas y normativas planteadas por la empresa, sin embargo entre sus principales limitaciones se observa el uso del método de componentes principales en el análisis factorial exploratorio cuando el mismo está desfasado (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014).

Para finalizar, entre las opciones más marcadas de instrumentos que miden la misma variable, encontramos la empleada por Tenazoa y Cardozo (2015) en personal de investigadores de un Instituto de la Amazonia en Perú, la cual fue creada por Prince en 1997 la cual mide cuatro dimensiones, las cuales mediante: el nivel de vínculos sociales, aceptación de la supervisión, los tipos de remuneraciones y la comodidad del puesto laboral, que como principal limitación tiene el año de su creación, pues se remonta a una antigüedad de más de 20 años.

Por lo expuesto, el Inventario de Satisfacción Laboral creada y validada por Oros, Main y Duarte (2002), estudio realizado en Argentina, se muestra más rentable y preciso para el estudio, analiza desde el sentir de la percepción de la persona, basado en los beneficios, cualidades del puesto, reconocimiento, relación de compañeros, supervisión del jefe, condiciones laborales y la libertad de acción; mostrando así no sólo quedarse a evaluar los elementos externos presentes en la variable a analizar sino también mide los elementos internos que puede generar una influencia en la presencia de niveles negativos en la Satisfacción laboral, que además presenta una validez mediante el análisis factorial exploratorio por máxima verosimilitud, y una confiabilidad que logra superar el .65 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Por lo mencionado, se observa la importancia de plantear instrumentos de midan esta variable para así poder valorar la satisfacción laboral, y lograr prevenir las consecuencias negativas que pueden surgir en los trabajadores, desde esta perspectiva, existe la necesidad de plantear un instrumento en la realidad del personal de la provincia de Chiclayo, donde actualmente no existe un instrumento realizado y adaptado a la región para el uso del personal de salud psicológica.

En cuanto a los antecedentes de estudio, a nivel internacional se cuenta sólo con el estudio mencionado de Oros, Main y Duarte (2002), ellos crearon y validaron la escala de satisfacción laboral en 303 profesores de género masculino y femenino, de 22 a 66 años, que se desempeñan en los niveles de inicial y medio, de las provincias Ríos y La Pampa, Argentina. Los resultados evidencian para la validez basada en la estructura interna, con el uso de la técnica del análisis factorial exploratorio, que el índice de adecuación muestral, de Kaiser-Mayer-Olkin, en sus siglas KMO alcanzaron un valor de .68, asimismo el test de esfericidad de Bartlett reportó un valor de $p < .01$, para proseguir con el método de componentes principales por rotación varimax, que reportó una estructura subyacente de 4 variables latentes, con 33 reactivos, con saturaciones desde .406 a .739, con una varianza acumulada del 69.4%, en cuanto a la confiabilidad la reportaron a partir del método de consistencia interna del coeficiente alfa, para la dimensión tarea de .69, en socio-organizativa de .86, en motivacional de .68, y en autorrealización de .74.

También se cuentan con bases teóricas sólidas en relación a la satisfacción laboral, en el grado de gratificación y comodidad que la persona desarrolla dentro de su lugar de trabajo, en la cual intervienen los factores personales, así mismo el tipo de necesidades individuales, sus metas planteadas y el tipo de relaciones que se ejecuta por dentro del centro laboral tanto con los encargados del área ejecutiva, como también con los compañeros con los que labora; si existen niveles altos de satisfacción entonces el personal de trabajo faltará menos, habrá mayor capacidad de elaboración, ejecución de actividades rápidas y sin errores significativos en su trabajo (Oros, et al., 2002). En cuanto a su dimensionalidad, está compuesta por 4 dimensiones, que a continuación se logran describir:

Tarea: viene a medir la actitud del profesor o docente frente al periodo de durabilidad de su horario de trabajo, y frente al ambiente físico el cual abarca características del lugar en el cual desarrolla sus labores (Oros, et al., 2002).

Socio organizativa: Las etapas de comunicación, las cuales miden la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical e integración la cual se refiere en cuanto se siente aceptado o cuanta integración siente el docente en su lugar de labores. (Oros, et al., 2002).

Motivacional: abarca las etapas Desgano, el cual examina la distancia psicológica del ser humano en relación con su trabajo el cual lo vive como si fuese rutina, de manera aburrida, e incertidumbre la cual hace referencia a la inseguridad que viene dada regularmente dentro de la organización. (Oros, et al., 2002).

Autorrealización: se define por las etapas de sentido de logro el cual está relacionado a la confianza de lograr metas personales a través de la consecución de labores, y por la voluntad o vocación la cual examina el sentido o gusto que se le da a su profesión. (Oros, et al., 2002).

El enfoque teórico de la variable, recae en la teoría de los 2 factores de Herzberg, según la historia se remonta a comienzos de la segunda guerra mundial, como suceso de presión que permitió ver cómo la motivación hacía que el soldado ejecutara todo tipo de conductas para salvaguardar su vida (Mateo D., 2007).

También llamada teoría Bifactorial, trata de la indagación de la influencia que muestra el empleado, ante un gusto o disgusto del puesto laboral en donde este se ejerce, así se muestra que aquellos empleados que no tenían una comodidad en donde laboraban no se desarrollaban con la misma eficacia que aquellos empleados que se desarrollaban con gusto y comodidad en sus puestos (García, Nájera y Rico, 2001).

Para probar la teoría de los 2 factores se realizaron varios estudios en España dentro de ellos el realizado por López quien toma como referencia a la teoría de Herzberg, en su análisis de resultados, generó el avance en el estudio de la eficacia de la satisfacción en el empleo, este suceso generó que la motivación se pueda relacionar a los factores independientes o específicos, los cuales se llegaron a catalogar como los factores higiénicos o factores extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos (López, 2005).

Como primer apartado se plantea a los factores higiénicos, cómo aquellos se sitúan en el ambiente o lugar de trabajo, donde la persona frecuentemente se sitúa y se encargan de generar un nivel óptimo de calidad y condiciones donde esté se labora, asimismo, resalta que estas están fuera del control del empleado, y se vinculan al salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que los obreros tienen de sus empleadores, esto también hace referencia de la infraestructura del ambiente sean

físicas cómo también ambientales, su política y las directrices planteadas adecuadamente, siendo estas ubicadas en los reglamentos internos, los cuales se sitúan cómo aquellos que dominan el nivel ambiental de los puestos, de cada individuo. Cabe resaltar que anteriormente estos eran considerados levemente, pues no se les prestaba atención, ya que los trabajadores al no desarrollarse adecuadamente, eran despedidos o considerados como personal incapaz; posteriormente este suceso llegó a un cambio significativo donde se adjuntó la idea de considerar premios o recompensas (Chiavenato, 2006).

Posteriormente a los factores motivacionales o intrínsecos, se vinculan al contenido del cargo la equidad entre la distribución de tareas, las cuales se reflejarán según su objetivo y naturaleza, este aspecto si se vincula a la perspectiva intrínseca que desarrolla el empleado, pues es quien evalúa y analiza las tareas que tendrá que ejecutar, lo cual generará un vínculo de sentimientos y gustos de manera individual con incremento progresivo. Estos cargos al ser definidos aleatoriamente, deben ser preservados según la importancia, eficiencia y gusto de la persona hacia la oportunidad o el desafío creativo del individuo, con el fin de que su desarrollo, no implique estragos negativos en la empresa, debido al inicio de rasgos apáticos, desinterés, falta de gusto y llegando así a la desmotivación empresarial. Según Herzberg, el efecto de los factores motivacionales, producen estabilidad, satisfacción en los individuos, produciendo así atracción e identificación para con la empresa en donde se realiza su labor, buscando o generando así mayores movimientos y aplicativos para obtener mayores ganancias. (Chiavenato, 2006).

Entonces, la motivación es el proceso de implantar un generador interno, moverá toda la actividad y sentir del empleado, en el cual aunque los factores externos sean inferiores a los esperados, no influirán en los factores internos, pues este generador será de productividad tan igual sin importar los medios donde se presentan, entonces el promover cargos generará efectos deseables y necesarios para la eficacia en la reproducción de las empresas, de manera interna ya sea cómo la motivación y productividad que se genere en los obreros, estos hechos producirán que exista una menor rotación de personal (despidos de los empleados), y asimismo reducir los ausentismos (falta de atrasos en el servicio) (Herzberg F., 2003).

Entre otras teorías que también logran fundamentar la satisfacción laboral, se menciona al modelo de las necesidades por Davis McClelland, donde se clasifica 3 niveles de impulsos, los cuales se caracterizan por ser los más dominantes, que participan en la motivación, la cual se enfoca en tres tipos de necesidad (Davis y Newstorm, 1993).

Las necesidades de logro, en primera estancia son aquellas que refieren del impulso de sobresalir, destacar ante otros, llegando así a alcanzar el éxito personal; este elemento al ser desarrollado en una persona, esta tomará conductas de competitividad y búsqueda consecutiva de llegar a un alto desempeño, sin necesidad de vincularse a la existencia de factores motivantes extrínsecos (Davis y Newstorm, 1993).

La necesidad de poder, hace referencia al impulso por influir en otras personas, con la finalidad de generar cambios en una situación de manera indirecta, este tipo de personas, se llegan a caracterizar por tomar riesgos y buscar influir en las organizaciones asumiendo así posturas de liderazgo en la infraestructura; puesto que mostrarán un atractivo por estar a cargo, teniendo disponibilidad para el manejo de proyectos y planteamiento de nuevas tareas (Davis y Newstorm, 1993).

Para finalizar las necesidades de afiliación, son aquellas que generarán como tendencia acercarse y generar vínculos entre estos, para la cooperación y así mismo desarrollar la amistad. Este suceso generará que las personas trabajen de manera feliz y con actitudes favorables debido a ser cooperativas entre los compañeros (Davis y Newstorm, 1993; Griffin, y Moorhead, 2010).

Herzberg (2003) en su teoría de dos factores de la satisfacción laboral, plantea como elementos necesarios la motivación intrínseca y extrínseca. Los cuales al ser satisfechos estos dos factores el trabajador no tendrá esa sensación de insatisfacción y en lugar de ello manifestará sentimientos de satisfacción. Acorde a lo expuesto es que se puede definir que todos aquellos resultados de los sub factores sean estos cómo la Independencia, Libertad de cátedra y Variedad serán los que actúen como factores motivadores. De otro lado, los sub-factores Compensación, formación profesional y perfeccionamiento, Fijación de contrato laboral y pertinencia de relaciones interpersonales, desarrollarían el papel de factores extrínsecos, los cuales al no ser satisfechos serían causantes de la insatisfacción laboral.

Por otro lado, en cuanto al campo de la docencia, acorde a Marchesi (2007) la satisfacción en el campo laboral incluye, el Logro el cual viene a ser el éxito en tareas desarrolladas, así como el hecho de actuar frente a inconvenientes en labores diarias y lograr superarlos, esto posibilita que se genere una actitud positiva frente a su trabajo. El Reconocimiento: el cual se define como el hecho de valorar las acciones realizadas por la persona, el valor que se le da a esta sea por jefes o por compañeros. El Crecimiento personal: definido como el desarrollo del individuo en su trabajo; la Vida personal: que incluye áreas de su trabajo que logran influir en lo personal del colaborador, en su vida personal. y la Comunicación: que abarcan los canales por los cuales viajan mensajes de colaboradores a jefaturas o viceversa.

Ello se debe, porque la docencia es aquella profesión que se encarga del soporte y enseñanza positiva que se ejecuta hacia la sociedad, este hecho se ejerce con el fin de generar una mejora en la persona, en el prospecto de crear una responsabilidad ética con los ciudadanos. Tiene como objetivo principal mostrar y brindar conocimientos, los cuales permitirán que los jóvenes puedan defender sus derechos y principios culturales que esté maneje (Cuenca y O'Hara, 2006).

En cuanto a la importancia del estudio de la satisfacción laboral, se debe considerar que a partir de manejar el conocimiento de que las organizaciones son el resultado de los desempeños laborales de cada uno de los integrantes de la empresa (Palma, 2000). Baguer (2009) señala que la satisfacción laboral, tiene una importancia significativa para los resultados de las organizaciones, ya que este tendrá que realizar las modificaciones y mejoras de las condiciones para que el recurso humano pueda desarrollarse óptimamente y así pueda llegar a ejecutarse positivamente ante los planes planteados por la empresa.

Cabe resaltar también que como lo menciona Robbins y Judge (2014) la empresa u organización que no tome importancia en este aspecto de generar una satisfacción laboral positiva en los integrantes, producirá una monotonía y a su vez generará una inadecuada y limitada energía para el desarrollo laboral.

Asimismo, para Nelson y Quick (2013), plantea a la satisfacción como aquella que promueve y conduce al cumplimiento de objetivos por parte de la empresa por ende todo método de manejos del área organizacional, servirá para la guía de

funciones y optimización de funciones de los empleados activos, a partir de los lugares más amplios (Palma, 2006).

Asimismo, para Steers, Porter y Bigley (2003) la satisfacción laboral motiva a los colaboradores como aquella que potenciará y permitirá generar niveles de energía altos para la culminación y manejo adecuado de todas aquellas actividades establecidas según su ámbito laboral.

A partir de lo señalado, se formula como problema ¿Cuáles son las evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de Chiclayo?

El mismo que se justifica, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es un aspecto importante en cada organización, al favorecer el desempeño y a las relaciones socio laborales, que permiten tanto el desarrollo organizacional como el profesional, de esta manera, la investigación presenta relevancia teórica al permitir corroborar si la variable satisfacción laboral conformada por cuatro dimensiones propuestas por Oros, Main y Duarte (2002) se ajusta a los docentes de la provincia de Chiclayo, lo cual genera el aporte a nivel práctico, con una herramienta organizacional para valorar la satisfacción laboral y así en base a los resultados plantear programas para la mejora del trabajo docente, considerando el previo reporte de la validez y confiabilidad de los resultados a través del instrumento aplicado.

A nivel metodológico la investigación reporta un estudio psicométrico referencial tanto para estudiantes como profesionales interesados en diseños de estudio instrumental y afines, por último su relevancia social se distingue a largo plazo para la población de maestros de la provincia de Chiclayo, al permitir en el postero la posibilidad de reportar resultados sobre la satisfacción laboral para la elaboración de actividades psicológica desde la perspectiva organizacional, teniendo en cuenta resultados de validez y confiabilidad pertinentes, que son los objetivos de la investigación.

Es así, que se plantea como objetivo general: Determinar las evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de Chiclayo.

En tanto los específicos señalan: Identificar la evidencia de validez basada en el contenido. Reportar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través

del análisis factorial exploratorio. Estimar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio. Revisar la confiabilidad a través de la consistencia interna.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Se ajusta al tipo de investigación es no experimental, la cual comprende no abordar las variables, es decir no ejecutar ninguna intervención sobre la muestra, antes o después de la recolección de datos, que conlleve a una modificación del constructo (Ató, López y Benavente, 2013).

En cuanto al diseño, de acuerdo a Montero y León (2007) es instrumental dado que tiene como objetivo reportar la validez y confiabilidad de los test de medición, en tal sentido permiten la validación, construcción, adaptación de estos.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Satisfacción laboral	Aquellos que no están satisfechos con su trabajo mostrarán actitudes negativas hacia su tarea, sus colegas y directivos, y lo que es aún más peligroso, hacia sus alumnos. Realizarán sus tareas con desgano, mostrarán una actitud apática y falta de interés en el progreso educativo de sus alumnos (Oros, Main y Duarte, 2002).	Será medida en función al puntaje obtenido en la escala de satisfacción laboral (Oros, et al., 2002).	<p>Tarea: Mide la actitud del docente ante la duración de su período de trabajo, y ambiente físico, que incluye las características del lugar físico donde desempeña sus tareas. Se compone por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 (Oros, et al., 2002).</p> <p>Socio organizativa: Las facetas comunicación, que mide la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical e integración que hace referencia a cuán aceptado e integrado se siente el profesional en su medio de trabajo. Se compone por los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 (Oros, et al., 2002).</p> <p>Motivacional: Abarcaría las facetas Desgano, que evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido e incertidumbre que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución Se compone por los ítems 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 (Oros, et al., 2002).</p> <p>Autorrealización: Definida por las facetas sentido de logro, que tiene que ver con la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea, y vocación que evalúa el gusto por la profesión ejercida. Se compone los ítems 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 (Oros, et al., 2002).</p>	Intervalo, debido a que se evidencia una distancia recíproca entre los valores o escalas (Alarcón, 2014).

2.3. Población, muestra y muestreo

Población, considerada como accesible, la cual consta de 500 docentes de la provincia de Chiclayo conformada por 252 hombres 248 mujeres, de 22 a 65 años, los cuales desarrollan su profesión en nivel secundaria (Ver anexo 01)

La muestra es de tipo censal, la cual considera a todas las unidades de análisis de la población, debido al tamaño pequeño y finito, lo cual permite una mayor probabilidad de generalizar los resultados de una investigación y por ende un impacto importante para el contexto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2014), en tal sentido, el contar con una muestra de participantes, permite cumplir con las disposiciones de Lloret, et al. (2014) en cuanto al tamaño de muestra requerido para el análisis factorial exploratorio, el cual debe considerar un mínimo de 200 sujetos, de igual manera se cumple con lo señalado por Medrano y Núñez (2017) al referir un tamaño de muestra no menor a los 200 individuos para el análisis factorial confirmatorio, como parte de los objetivos de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de Chiclayo.

En cuanto a los criterios de selección se incluye a docentes que ejerzan su profesión por un tiempo mínimo de 1 año, que tengan más de 22 años de edad, que participen de forma voluntaria y que respondan todos los ítems.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la evaluación psicológica, técnica que concierne en la recopilación de datos mediante instrumentos que contienen preguntas o ítems, que caracterizan a una determinada variable, asimismo existe la participación de un profesional que facilita este proceso, con técnicas complementarias como la entrevista y la observación cuando es necesario (Ballesteros F., 2013), por otro lado, en la investigación desarrollada la técnica no se orientará a la evaluación de la variable en la población accesible, debido que el objetivo es la medición de validez también confiabilidad (Ventura-León, 2018).

2.4.2. Instrumentos de recolección. de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó para la recolección de datos la escala para evaluar la satisfacción laboral en docentes, creada y validada por Oros, Main y Duarte (2002), estudio basado en una población de ambos géneros, de 22 a 66 años de edad, los cuales se desempeñaban en los niveles de inicial y medio, de las provincias Ríos y La Pampa, con una estructura de 33 ítems, distribuidos en 4 factores, de aplicación por persona o grupo, de 15 a 20 minutos para responder, con una escala Likert (Fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo, fuerte desacuerdo), y de intervalo en la escala de medición.

En cuanto a la validez, reporta una evidencia de validez basada en la estructura interna, con el uso de la técnica del análisis factorial exploratorio reportando inicialmente el índice de adecuación muestral, de Kaiser-Meyer-Olkin, en sus siglas KMO, que alcanzó un valor de .68, el test de esfericidad de Bartlett reporta un valor de $p < .01$ para proseguir con el método de componentes principales por rotación varimax, que reporta una estructura subyacente de 4 variables latentes, con 33 reactivos, con saturaciones desde .406 a .739, con una varianza acumulada del 69.4% (Oros, Main y Duarte, 2002).

En cuanto a la confiabilidad Oros, Main y Duarte (2002) encontraron un alfa de Cronbach para la dimensión tarea de .69, en socio-organizativa de .86, en motivacional de .68, y en autorrealización de .74. indicando un nivel alto de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Inicialmente se realizó el proyecto de investigación, teniendo en cuenta los lineamientos señalados por la Universidad César Vallejo para pre grado, posterior a su aprobación, se coordinó con las instituciones como población objetivo, para hacer extensivo una carta de presentación emitida por la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, que asegura un proceder deontológico por parte de los investigadores, luego de su aceptación, se procedió a realizar las

coordinaciones para realizar la recopilación de datos. Aplicación del consentimiento informado a cada docente para proceder con la técnica de la encuesta, considerando los criterios de selección expuestos, se recopiló la información, con disposición para resolver preguntas y la libre participación.

Posterior a ello, el escrutinio, donde se descartó los test viciados, para pasar a su enumeración, y posterior vaciado de datos, para desarrollar el análisis psicométrico, que genere los resultados de la tesis, para proseguir con su discusión, elaboración de las conclusiones y las recomendaciones pertinentes de aporte académico, profesional y sociocultural.

2.6. Método de análisis de datos

La validez referente al contenido fue realizada por jueces expertos, debido a su utilización por primera vez en el contexto de estudio, mediante una plantilla de Excel 2016 se reportó el coeficiente V de Aiken, junto a intervalos de confianza que se realizaron en el programa IC de Aiken con un 95% tanto para el límite superior como inferior, para asegurar un instrumento acorde al dominio de la población de estudio (Merino y Livia, 2009). Posteriormente se administró el instrumento, teniendo en cuenta los lineamientos éticos, para proseguir con la elaboración de una base en Excel 2016, donde se vació la información correspondiente a la muestra censal, para proseguir con su exportación al R project en la versión 3.5.0 (MBESS).

Donde se reportó inicialmente la media, desviación estándar como parte del análisis preliminar de los ítems, asimismo, se obtuvo los valores de asimetría y curtosis que indican la presencia de normalidad univariada (<2) (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), lo cual determinó el método a utilizar, de máxima verosimilitud.

Para la técnica del análisis factorial confirmatorio, correspondiente a la validez basada a la estructura interna, así se reportó de los índices de ajuste absoluto, como el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR), y por el ajuste

comparativo el índice de Toker Lewis (TLI), el índice de ajuste comparativo o incremental (CFI), por último el ajuste parsimonioso se reporta por medio de índice ajustado por parsimonia (PNFI), el criterio de información Akaike (AIC) (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez D., 2016), se empleó la matriz de correlación de Pearson, para evidenciar la ausencia o presencia de multicolinealidad (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013) y para culminar con las cargas factoriales estandarizadas y las covarianzas que se observan en el gráfico de senderos (Fernández, 2015)

La confiabilidad, a través del método de consistencia interna, se reportó el coeficiente omega , con un nivel de confianza al 95% y un bootstrap de 1000, que proporciona información sobre los intervalos de confianza (IC), del límite superior e inferior de la fiabilidad (Ventura-León, 2018)

2.7. Aspectos éticos

A las autoridades de cada institución educativa, se explicará los objetivos de la investigación, el beneficio que recibirán después de su realización, el manejo confidencial de la información, el respeto por la participación voluntaria, además de responder cualquier pregunta que puedan tener, posterior a ello, la Universidad César Vallejo extenderá una carta de presentación, que soporta a las actividades que realizará la autora.

Posteriormente, se buscará la aprobación del consentimiento informado (Anexo 02) donde refiere estos puntos de forma escrita, para continuar con la administración del instrumento (Anexo 03), destacando que son libres de retirarse en cualquier momento sin que ello conlleve a consecuencias negativas, resaltando que el propósito de reportar la validez y confiabilidad de la escala de satisfacción laboral en docentes, no la evaluación de la variable, de esta manera se cumple con los artículos 25, que refiere el uso del consentimiento informado dentro de toda recolección de datos en seres humanos, asimismo el artículo 64 que manifiesta al secreto profesional como una responsabilidad del profesional, (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

III. RESULTADOS

3.1. Validez de contenido

Tabla 2

Índices de validez de contenido de las respuestas emitidas por los jueces expertos de la escala de satisfacción laboral según los criterios claridad, relevancia y coherencia

Ítems	Claridad	LI	LS	Relevancia	LI	LS	Coherencia	LI	LS
1	.96*	.93*	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	.96*	.93*	.99**
2	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
3	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
4	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
5	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	.96*	.93*	1.00**
6	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
7	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
8	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
9	.96*	.93*	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
10	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
11	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
12	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
13	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
14	.96*	.93*	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
15	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
16	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
17	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
18	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
19	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
20	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
21	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
22	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
23	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
24	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
25	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
26	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
27	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
28	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
29	.92*	.89*	.95**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
30	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
31	.96*	.93*	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**
32	.96*	.93*	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	.96*	.93*	1.00**
33	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**	1.00**	.97**	1.00**

Nota: LI=Límite inferior. LS=Límite superior.

En la tabla 2, se aprecia que los valores de la validez de contenido a través del estadístico V de Aiken, de tal modo que los estadísticos de la escala de satisfacción laboral en los criterios claridad y coherencia son significativos y muy significativas, y en el criterio relevancia todos los reactivos son muy significativos

3.2. Análisis descriptivo

El instrumento de satisfacción laboral se aplicó a una muestra de 500 docentes de la provincia de Chiclayo, de modo que las puntuaciones promedio más baja es para el reactivo 32 (M=3.20) el mayor puntaje promedio es para el reactivo 1 (M=3.36), la desviación estándar varía entre 1.00 a 1.12, en lo que concierne a los valores de asimetría y curtosis se ubican por debajo del intervalo ± 2 , se deduce que hay presencia de normalidad univariada y los valores de correlación ítem-factor, van de .34 a .50, con un nivel de discriminación de bueno a muy bueno (Elosua y Bully, 2012) (ver tabla 2).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos e índices de correlación ítem-factor (500)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	Ítem-Factor
						r_{ite}
Tarea	It1	3.36	1.09	.03	-1.20	.46
	It2	3.33	1.06	.13	-1.10	.38
	It3	3.21	1.04	.12	-1.06	.34
	It4	3.33	1.08	.09	-1.19	.43
	It5	3.27	1.00	.13	-1.08	.37
	It6	3.29	1.09	.19	-1.23	.37
	It7	3.26	1.10	.14	-1.25	.45
Socio organizativa	It8	3.32	1.06	.13	-1.20	.45
	It9	3.24	1.09	.19	-1.20	.47
	It10	3.29	1.10	.12	-1.17	.44
	It11	3.32	1.08	.03	-1.08	.43
	It12	3.25	1.10	.17	-1.27	.44
	It13	3.30	1.08	.11	-1.16	.40
	It14	3.27	1.12	.14	-1.23	.50
	It15	3.29	1.08	.17	-1.19	.42
	It16	3.27	1.05	.13	-1.10	.44
	It17	3.22	1.06	.13	-1.00	.44
	It18	3.31	1.07	.09	-1.20	.42
	It19	3.23	1.06	.17	-1.17	.41
Motivacional	It20	3.35	1.04	.06	-1.12	.44
	It21	3.35	1.07	.08	-1.16	.42
	It22	3.32	1.08	.11	-1.17	.42
	It23	3.28	1.10	.22	-1.18	.47
	It24	3.29	1.09	.06	-1.08	.41
	It25	3.28	1.10	.18	-1.33	.43
	It26	3.25	1.08	.21	-1.18	.48
Autorrealización	It27	3.28	1.10	.07	-1.20	.49
	It28	3.22	1.11	.28	-1.19	.44
	It29	3.26	1.07	.18	-1.17	.45
	It30	3.27	1.05	.19	-1.09	.37
	It31	3.28	1.06	.17	-1.12	.47
	It32	3.20	1.05	.15	-1.16	.34
	It33	3.34	1.07	.11	-1.18	.42

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g=asimetría; g2=curtosis; r_{ite} =coeficiente de correlación R corregido

3.3. Análisis factorial confirmatorio

Como segundo apartado se analizaron las puntuaciones a través de un análisis factorial confirmatorio haciendo uso del método de máxima verosimilitud (ML) con matrices Pearson, teniendo en cuenta la distribución de las puntuaciones (normalidad univariada), y por las bondades que presenta, como presentar estimaciones consistentes independientemente del tamaño de la muestra (Fernández A., 2015; Lara, 2014). De tal manera, que los índices de ajuste absoluto son presentados por medio del chi cuadrado sobre grados libertad $X^2/gl=1,23$), el índice de bondad de ajuste (GFI,94), del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=,021) y del residuo medio de aproximación (SRMR=,034); el ajuste comparativo se reporta por medio del índice de ajuste comparativo (CFI=,97) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=,97), y el ajuste parsimonioso por medio del índice normado de parsimonia (PNFI=,79) (Ver tabla).

Tabla 4

Índices de ajuste global (500)

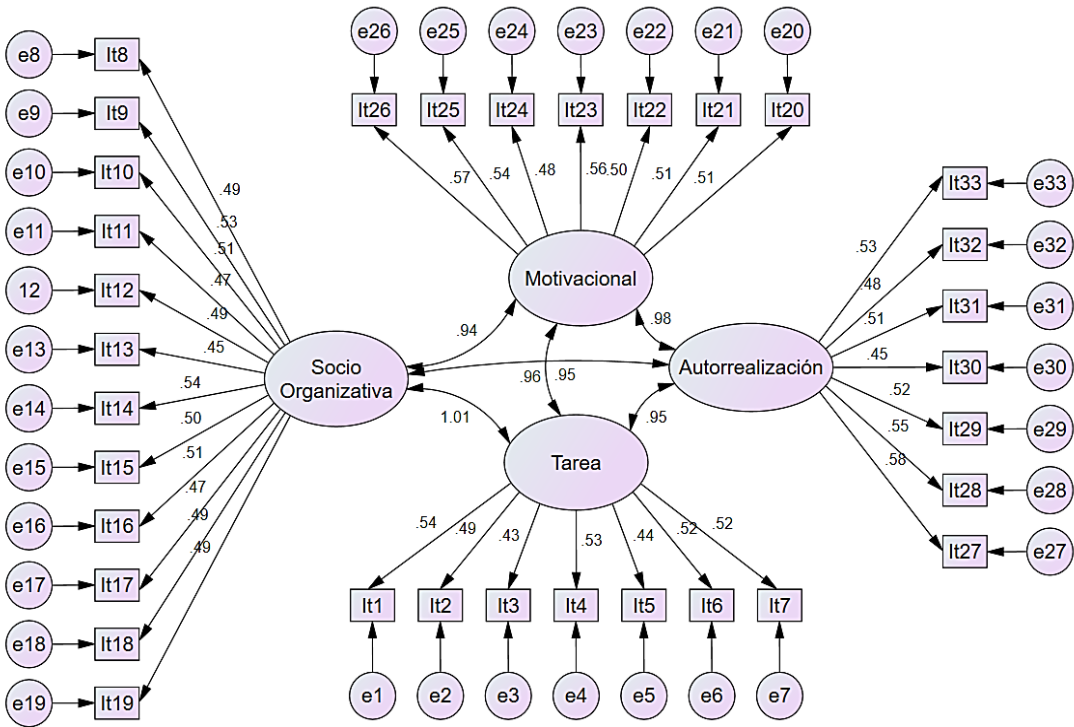
Modelo	Ajuste Absoluto				Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso
	X^2/gl	GFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	PNFI
M33-4	1,23	,94	,021 (,015-,027)	,034	,97	,97	,79

Nota: M33-4=modelo de factores correlacionados de 33 ítems agrupados en 4 factores; X^2/gl =Chi cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; PNFI=índice normado de parsimonia

En la figura 1, se presenta los valores de los pesos factoriales estandarizados, donde en el factor tarea varían de .43 a .54, en el factor socio organizativa de .45 a .54, en motivacional de .50 a .54 y en autorrealización de .45 a .58.

Figura 1

Cargas factoriales estandarizadas escala de satisfacción laboral (n=500)



En la tabla 5, se presenta la correlación entre ítems, donde en el factor tarea varían de .19 a .28, en el factor socio organizativa de .21 a .32, en motivacional de .24 a .32 y en autorrealización de .22 a .31.

Tabla 5

Matriz de correlación entre ítems del instrumento (n=500)

It	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	-																																
2	.26	-																															
3	.23	.21	-																														
4	.28	.26	.22	-																													
5	.23	.21	.19	.23	-																												
6	.28	.26	.22	.27	.23	-																											
7	.28	.25	.22	.27	.23	.27	-																										
8	.27	.25	.21	.26	.22	.26	.26	-																									
9	.29	.26	.23	.28	.23	.28	.28	.26	-																								
10	.28	.26	.22	.28	.23	.27	.27	.25	.27	-																							
11	.26	.24	.20	.25	.21	.25	.25	.23	.25	.24	-																						
12	.27	.24	.21	.26	.22	.26	.26	.24	.26	.25	.23	-																					
13	.24	.22	.19	.24	.20	.24	.23	.22	.24	.23	.21	.22	-																				
14	.29	.27	.23	.29	.24	.28	.28	.27	.28	.28	.25	.26	.24	-																			
15	.27	.25	.22	.27	.22	.26	.26	.25	.26	.26	.24	.25	.23	.27	-																		
16	.28	.25	.22	.27	.22	.27	.27	.25	.27	.26	.24	.25	.23	.27	.26	-																	
17	.25	.23	.20	.25	.21	.25	.24	.23	.25	.24	.22	.23	.21	.25	.23	.24	-																
18	.27	.24	.21	.26	.22	.26	.26	.24	.26	.25	.23	.24	.22	.26	.25	.25	.23	-															
19	.27	.25	.21	.26	.22	.26	.26	.24	.26	.25	.23	.24	.22	.27	.25	.25	.23	.24	-														

[illegible]

3.4. Análisis de consistencia interna

En la tabla 6 los valores de consistencia interna se obtuvieron por medio del coeficiente Omega, los cuales varían de .69 a .80, siendo el valor mínimo para el factor tarea y el valor más alto para el factor socio organizativa, tal como se muestra en la tabla N° 6.

Tabla 6

Estadísticos de consistencia interna (n=500)

Factores	N° Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Tarea	7	,69	,65	,74
Socio organizativa	12	,80	,76	,83
Motivacional	7	,73	,68	,77
Autorrealización	7	,72	,67	,77

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar las evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en una muestra de 500 docentes de ambos sexos de 22 a 65 años de la provincia de Chiclayo, como disposición ante la problemática que evidencia niveles deficientes de satisfacción por parte de los profesores peruanos y en la localidad de interés (Macedo, 2017; Anselmi, 2017; Cabrera, 2012; Mesía, 2017), se evidenció la validez y confiabilidad de la escala de satisfacción laboral para su desarrollo propicio al campo profesional.

De esta manera, se identificó la evidencia de validez basada en el contenido, su cumplimiento comprendió la valoración de los 31 reactivos por parte de 10 jurados, los cuales apreciaron la claridad, junto a la coherencia y por último la relevancia, como hallazgos se obtiene valores de .96 a 1 según el coeficiente V de Aiken, de apreciación muy adecuado (Juárez y Tobón, 2018).

Lo cual significa que cada ítem es comprensible, por ende, existe ausencia de términos desconocidos para el contexto, asimismo su descripción está relacionada, lo hace permite mantener la afirmación de forma coherente, y por último es importante, al logra reflejar la teorización que subyace en el factor (Meneses, Barrios, Lozano y Bonillo, 2013).

Por consiguiente, se reportó la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio, para lo cual se pauta la realización del análisis descriptivo, que dispone la presencia de normalidad univariada ($g1$ y $g2 < 2$), como distribución de datos que conlleva al uso del método máxima verosimilitud (Medrano y Núñez, 2017), que evidencia un $X^2/g1=1.23$, $GFI=.94$, $RMSEA=.021$, $SRMR=.034$, como índices absolutos, que reflejan un buen ajuste del instrumento tanto a la teoría general de la satisfacción laboral, como a la estructura específica referida a la

escala, además que la probabilidad de error y residuo en la representatividad de los reactivos al constructo se mantiene dentro de los parámetros estipulados para mantener un buen ajuste, a continuación el CFI=.97, TLI=.97, exponen un ajuste de grado óptimo de ajuste comparativo, lo cual significa que el instrumento cumple con las disposiciones de adaptación al contexto, es decir, logra la medición de la satisfacción laboral acorde a las características psico-laborales de los docente de Chiclayo, que junto a ello el PNFI=.79 refleja una calidad buena para este proceso (Escobedo, et al., 2016), que junto a las cargas así como las covarianzas $>.40$ ostentan un nivel óptimo y de relación fuerte respectivamente (Fernández A., 2015; Roth, 2012).

El segundo objetivo permite sopesar como el instrumento logra representar al modelo teórico pautado, al mismo tiempo que se ajusta a los rasgos que ostenta la muestra de estudio, con una calidad que logra la generalización de resultados a la población accesible, donde cada reactivo muestra vinculación con el factor, y cada uno de los factores se relaciona para estructurar la variable, que permite una mediación efectiva.

De forma semejante los creadores del test, Oros, et al. (2002) obtuvieron la validez basada en la estructura interna, pero mediante el análisis factorial exploratorio, que reporta una varianza de 69.4% para las 4 variables latentes, además de saturaciones desde .406 a .739, que afirma la estructura del instrumento.

Como último acapice, se revisó la confiabilidad a través de la consistencia interna, lo cual se efectuó por el coeficiente de omega por su idoneidad ante el análisis factorial, y por la obtención de valores de mayor precisión (Ventura-León, 2017), se observa en Tarea un valor de .69, para Socio organizativa de .80, en Motivacional de .73, y en Autorrealización de .72, como hallazgos que presentan un grado aceptable (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Refiere que el instrumento es apto para su uso en los próximos 3 años acorde al nivel de confiabilidad, con una precisión aceptable en la caracterización de la variable mediante sus dimensiones, de tal manera que constituye una herramienta de medición psicológica que ostenta consistencia para un continuo de mediciones dentro de la población accesible (Prieto y Delgado, 2010).

Mismo nivel de fiabilidad alcanzo el estudio de Oros, et al. (2002) por el método de la consistencia interna, pero el reporte del coeficiente alfa, alcanza en tarea un valor de .69, en socio-organizativa de .86, en motivacional de .68, y en autorrealización de .74, ubicándose también en un rango de precisión aceptable para el proceso de medición (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Lo expuesto, permite destacar como la investigación logra el objetivo trazado, así propicia el aporte práctico del estudio, en cuando al uso del instrumento a favor de una medición objetiva y fundamentada en la evidencia, además de estructurar un antecedente ante la carencia de estudios metodológicos de línea psicométrica sobre el test, adicional a ello perfila un marco teórico de revisión actual y en un postrero beneficia a la población, así finiquita con un estudio relevante.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó las evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en una muestra de 500 docentes de ambos sexos de 22 a 65 años de la provincia de Chiclayo, con un aporte a la práctica, además de la metodología y teoría.
2. Se identificó la evidencia de validez basada en el contenido por el criterio de 08 jueces, que reporta valores mediante la V de Aiken de .96 a 1, de apreciación muy adecuada para claridad, coherencia y relevancia.
3. Se reportó la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio por el método máxima verosimilitud, que evidencia índices $\chi^2/gl=1.23$, $GFI=.94$, $RMSEA=.021$, $SRMR=.034$, $CFI=.97$, $TLI=.97$, $PNFI=.79$, cargas factoriales y covarianzas $>.40$, que refiere un buen ajuste de la escala de satisfacción laboral al contexto.
4. Se revisó la confiabilidad a través de la consistencia interna, por el coeficiente de omega, que reporta en Tarea=.69, Socio organizativa=.80, Motivacional=.73, Autorrealización=.72, con un grado aceptable de fiabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

Utilizar el test en el proceso de medición de forma solo colectiva, debido que la fiabilidad aceptable no permite asegurar la precisión del instrumento para una medición individual.

Obtener otras fuentes de validez, mediante el análisis convergente, donde se puede utilizar la Escala de Motivación Laboral, La escala de Clima Laboral, El inventario de Engagement en el trabajo, asimismo realizar el análisis divergente, con el Inventario del Síndrome de Burnout, El cuestionario de deserción laboral, entre otros, que aporta a la evidencia basada en la relación con otras variables.

Estimar la precisión del test mediante otros métodos, como la confiabilidad por test-retest, con una aplicación de un lapsus no menor a los 3 meses.

Reportar la equidad como propiedad psicométrica que permite genera un instrumento equivalente para diversas muestras, lo cual permite la generalización de los hallazgos para la población objetivo.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2014). *Construcción y Valores Psicométricos de una Escala Para Medir la Gratitud*. Acta de investigación psicológica, 4(2), 1520-1534. Recuperado en 23 de Agosto de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000200006&lng=es&tlng=es.
- Ató, López y Benavente (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Anselmi, A. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en adolescentes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arízaga, E. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, 2013* (Tesis de Maestría).
- Baguer (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da. Ed.). Madrid: Pirámide
- Cabrera, G. (2012). *Valores Interpersonales y Satisfacción Laboral en docentes de una Institución Educativa Estatal de Chiclayo* (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética del psicólogo peruano*. Lima: Consejo directivo nacional. Recuperado de: http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf

Campo-Arias, y Oviedo (2008). *Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna*. Rev. Salud pública, 10 (5), 831-839. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Cuenca y O'Hara (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana* (1ra ed.). Lima: Ministerio de Educación.

Chiavenato (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma ed.) Colombia: McGraw Hill

Davis y Newstrom (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez (2016). *Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción aplicación y resultados*. Ciencia & trabajo, 18 (55), 16-22. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004

Fernández, A. (2015). *Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura*. Ciencias Económicas, 33(2), 39-66.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

- García, Nájera y Rico (2001). *Organización y administración de empresas: una visión práctica*. España: ESIC Editorial.
- Griffin y Moorhead (2010). *Comportamiento Organizacional, Gestión de Personas y Organizaciones* (9ma. edición). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Herzberg, F. (2003). *Unherbea vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?* Harvard Business Review, 81(1), 67-76
- Juárez y Tobón (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(53), 23-28. Recuperado de: <http://revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- López (2005). *Planificar la formación con calidad*. España: Cixpraxis S.A.
- Lozano, H. (2016). *Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central 2014* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Chiclayo, Perú.
- Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014). *El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada*. Anales de Psicología, 30(3), 1151-1169.
- Macedo (2017). *Clima Laboral y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Linche – 2017* (tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Marchesi (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza.

- Martínez, D. (1993). *El riesgo de enseñar*. Buenos Aires: SUTEBA.
- Mateo, D. (2007). *Cómo Gestionar y Planificar un Proyecto en la Empresa*. España: Ideas Propias.
- Meneses, Barrios, Lozano y Bonillo (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC
- Mesía (2017). *Estrategia de gestión institucional para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. N° 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” de Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Jaén, Perú.
- Merino y Livia (2009). *Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken*. *Anales de psicología*, 25(1), 169-171
- Moya y Martínez (2016). *La satisfacción laboral y profesionales de los profesores*. *La sallista de la investigación*, 13(1). 214-226
- Montero y León (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Nelson y Quick (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.
- Oros, Main y Duarte (2002). *Desgaste profesional y satisfacción laboral en una muestra de docentes*. (Informe final de Proyecto de Investigación). Entre Ríos, Argentina: Universidad Adventista del Plata.

Palma (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología, 3(1), 11-21.

Palma (2006) *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima: Universal

Pérez, Medrano y Sánchez (2013). *El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 5(1), 52-66.

Prieto y Delgado (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>

Robbins y Judge (2014). *Comportamiento Organizacional*. (16ava Ed.). México D.F.: Pearson Education.

Roth E. (2012) *Análisis Multivariado en la Investigación Psicológica: Modelado Predictivo y Causal con SPSS y AMOS* Universidad Católica bolivariana “San Pablo”

Rubio, M. (2015). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito* (tesis de Licenciatura). UPAO, Trujillo, Perú.

Roth (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica*. La Paz: SOIPA Ltda.

Sánchez (2016). *Nivel de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Empresa Agrícola* (Tesis de Licenciatura). Universidad Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.

Steers, Porter y Bigley (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

Tenazoa y Cardozo (2015) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores*

del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013 (tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.

Ventura-León (2018). ¿Medir o evaluar?: una diferencia necesaria. *Educación Médica*.
Publicación anticipada en línea. doi: 10.1016/j.edumed.2017.10.027

Zurdo, Pina y Gil (2013) *Evaluación de riesgos de Manipulación de Frecuencia basada en análisis de esfuerzos dinámicos de articulaciones sobre modelos humanos*. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 86-93.

ANEXOS

Anexo 01

Distribución de la población

I.E.	Frecuencia	%	Género	
			Masculino	Femenino
01	50	10	30	20
02	50	10	26	24
03	23	5	15	8
04	36	7	16	20
05	30	6	18	12
06	30	6	10	20
07	40	8	28	12
08	36	7	11	25
09	50	10	20	30
10	40	8	25	15
11	27	5	12	15
12	30	6	15	15
13	30	6	14	16
14	28	6	12	16
Total	500	100	252	248

Anexo 02

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que se me ha explicado que formaré parte de la investigación “Evidencias de validez de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de Chiclayo”, realizado por la bachillera Chuzón Tejada Yolanda, en condición de alumnas del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo, para lo cual me administrara un instrumento, por lo cual declaró que:

- Mi participación es voluntaria, por ende, se respetará mi decisión de participar o no de la investigación, pudiéndome retirar cuando lo considera necesario.
- Mi participación es anónima, debido que mis resultados de agruparan junto al de otros participantes.
- He tenido la oportunidad de efectuar mis preguntas y se han resuelto.
- He recibido información sobre los objetivos de la investigación

Trujillo, ____ de _____ del 2019

Firma del participante

Anexo 03

Escala de Satisfacción Laboral en Docentes

Edad		
Sexo	M	F
Tiempo que desempeña la docencia		

A continuación, se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

FA	Fuerte acuerdo
A	Acuerdo
N	Neutro
D	Desacuerdo
FD	Fuerte Desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados. ¡Muchas gracias por su colaboración!

N°	Ítems	F A	A	N	D	F D
01	La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa					
02	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado					
03	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios					
04	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo					
05	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo					
06	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria					
07	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas Personales					
08	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo					

09	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales					
10	Lo único que hago es obedecer órdenes					
11	Me siento integrado y aceptado por la institución					
12	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible					
13	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea					
14	Siento que mi jornada de trabajo es excesiva					
15	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi Trabajo					
16	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales					
17	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño					
18	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar					
19	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual					
20	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase					
21	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades					
22	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable					
23	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar					
24	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas					
25	Los directivos no están preparados para delegar funciones					
26	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada					
27	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales					
28	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases					
29	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros					
30	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares					
31	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia					
32	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución					
33	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas					